Niveau(x) d'enseignement : Numéro ISN : 9439
Centre d'intérêt : 040

Fonctionnement des commissions scolaires en période de négociation / la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, Direction des relations du travail -- [Sainte-Foy] : La Fédération, 1986
44 p. ; 28 cm

Titre de la couv. : Code 1549 ; dossier 3/2/47

Vedette(s)-secondaire(s) : Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec. Direction des relations du travail

Descripteur(s) : Commission scolaire * Négociation collective * Droit * Grève

Ce document suggère un fonctionnement aux commissions scolaires en période de négociation à partir de l'interprétation du Code du travail. On tient compte ici des modifications apportées au Code du travail depuis la passation durant l'année 1985 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Le document est divisé en quatre chapitres : 1. La grève. 2. Le lock-out. 3. Le piquetage. 4. Le harcèlement. En annexe, on retrouve un modèle d'affidavit, des scénarios de déroulement de la négociation au niveau national et des modèles de communiqués et de lettres.

Type de document :

9439

PRÉSENTATION

Des modifications importantes à la législation québécoise ont nécessité la reprise du document "Fonctionnement des commissions scolaires en période de négociation". La négociation des conventions collectives applicables dans les commissions scolaires fait l'objet d'un nouvel encadrement depuis la passation durant l'année 1985 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Cette loi a également touché plusieurs articles du Code du travail.

Les conseillers du service des Relations du travail de la Fédération ont donc repris ce document en tenant compte de ces importantes modifications. Quelques directeurs du personnel ont été consultés et nous ont fourni des remarques et des commentaires des plus pertinents dont nous avons tenu compte dans la rédaction du document final. Nous les en remercions très sincèrement.

La direction des relations du travail,

JEAN-PIERRE HILLINGER
Directeur

TABLE DES MATIERES

PAGE

PRESENTATION

CHAPITRE I - LA GREVE..... 2
A) DEFINITION..... 2
B) QUAND?..... 2
C) COMMENT?..... 3
D) INTERDICTION A L'EMPLOYEUR (DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GREVE)..... 6
E) GREVE ILLEGALE..... 7
F) GREVE PARTIELLE..... 9

CHAPITRE II - LE LOCK-OUT..... 11
A) DEFINITION..... 11
B) QUAND?..... 11
C) COMMENT?..... 11
D) INTERDICTION A L'EMPLOYEUR (DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GREVE)..... 12
E) LOCK-OUT PARTIEL..... 12

CHAPITRE III - LE PIQUETAGE..... 14
A) CE QU'IL EST..... 14
B) SA LEGALITE..... 14
C) LES RECOURS A LA DISPOSITION DE LA COMMISSION SCOLAIRE... 16
D) PREVENTION..... 18
E) ETAT DE LA JURISPRUDENCE..... 19

CHAPITRE IV - HARCELEMENT..... 22
1) INTRODUCTION..... 22
2) LEGALITE DU HARCELEMENT..... 22
3) RECOURS LEGAUX..... 23
4) AUTRES MESURES..... 25
5) CAS PRATIQUE..... 26
6) JURISPRUDENCE ARBITRALE..... 31
7) COORDINATION..... 31

PAGE

ANNEXE "A" - AFFIDAVIT..... 32

ANNEXE "B" - SCENARIOS DE DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION AU NIVEAU NATIONAL..... 33

ANNEXE "C" - MODELES DE COMMUNIQUES ET LETTRES..... 35

CHAPITRE I

LA GREVE

CHAPITRE I

LA GREVE

A) DEFINITION: La cessation concertée de travail par un groupe de salariés (Art. 1 g) du Code du travail).

B) QUAND?

- Le droit à la grève est acquis 20 jours de calendrier après la réception par le ministre du Travail de l'avis écrit que les médiateurs ou les parties doivent lui adresser le jour où ils rendent public leur rapport sur l'état des négociations (Art. 111.11 du Code du travail).

- Si une entente est conclue sur les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaires, le droit à la grève est acquis 20 jours de calendrier après la date de cette entente (Art. 111.11 du Code du travail).

- La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective (Art. 107 du Code du travail).

- La grève est interdite à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ou d'arrangements locaux (Art. 111.14 du Code du travail).

- La grève est interdite à l'égard de la détermination des salaires et échelles de salaires pour chacune des deux années qui suivent l'année au cours de laquelle une entente est intervenue à l'échelle nationale sur les sujets négociés et agréés à ce niveau (Art. 111.14 du Code du travail).

C) COMMENT?

- par un avis écrit;

- préalable d'au moins sept jours juridiques francs;

- au ministre du Travail et à la commission scolaire;

- indiquant le moment où la partie syndicale entend recourir à la grève (Art. 111.11 du Code du travail).

AVIS ECRIT: La forme n'est pas précisée, ça peut donc être un télégramme, une lettre par la poste ou remise de main à main.

JOURS JURIDIQUES: Les articles 151.1, 151.2, 151.3 et 151.4 précisent la notion de jours juridiques et jours non juridiques ainsi que la façon de computer les délais.

"**Art.151.1. Jours non juridiques.** - Aux fins du présent code, sont jours non juridiques:

a) les dimanches;

b) les 1er et 2 janvier;

c) le vendredi saint;

d) le lundi de Pâques;

e) le 24 juin, jour de la fête nationale; (1978,c.5,a.14);

f) le 1er juillet, anniversaire de la Confédération, ou le 2 juillet si le 1er tombe un dimanche;

g) le premier lundi de septembre, fête du travail;

g).1) le deuxième lundi d'octobre; (1984, c. 46, a. 17.);

h) les 25 et 26 décembre;

i) le jour fixé par proclamation du gouverneur-général pour marquer l'anniversaire de naissance du Souverain;

j) tout autre jour fixé par proclamation du gouvernement comme jour de fête publique ou d'action de grâces. (1978, c.5, a.14; 1979, c.37, a.41; 1984, c.46, a.17)

Art. 151.2. Jour juridique. - Si la date fixée pour faire une chose tombe un jour non juridique, la chose peut être valablement faite le premier jour juridique qui suit.

Art. 151.3. Computation des délais. - Dans la computation de tout délai fixé par le présent code, ou imparti en vertu de quelqu'une de ses dispositions, y compris un délai d'appel:

1) le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est;

2) les jours non juridiques sont comptés; mais lorsque le dernier jour est non juridique, le délai est prorogé au premier jour juridique suivant;

3) le samedi est assimilé à un jour non juridique, de même que le 2 janvier et le 26 décembre.

Art. 151.4. Computation des délais. Les jours non juridiques ne sont pas comptés dans la computation de tout délai fixé par le présent code pour faire une chose, lorsque ce délai n'excède pas dix jours."

LE MOMENT OU: Le mot "moment" signifie "un espace de temps relativement court". C'est donc dire que l'avis devrait indiquer le ou les jours au cours desquels le syndicat entend exercer ses droits.

Si l'avis de grève indique "à partir du...", ou "à compter de...", de telles formulations sont conformes à la loi mais à la condition qu'il y ait effectivement grève au moment indiqué. Un syndicat ne pourrait prétendre qu'il peut alors déclencher effectivement sa grève à tout moment après cette date.

C'est la position adoptée par le juge Côté dans la cause Commission scolaire de Saint-Tharcisius c. l'Association des enseignants de la Matapédia et la CEQ (1976 R.D.T. 229). L'avis de grève indiquait que le syndicat entendait recourir à la grève à compter du 27 janvier". Le syndicat n'a effectivement déclenché la grève que le 7 février. L'arrêt de travail a été jugé illégal.

- Chaque fois qu'un syndicat renonce à la grève au moment indiqué dans l'avis, ou met fin à une grève, il ne peut déclencher une autre grève à moins d'avoir donné un nouvel avis écrit préalable de sept jours juridiques francs. Et ce nouvel avis ne peut être donné qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où il entendait recourir à la grève (Art. 111.11 du Code du travail).

- Le syndicat doit également informer le ministre du Travail du nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée dans les quarante-huit heures qui suivent la déclaration de la grève (Art. 58.1 du Code du travail).

- Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote (Art. 20.2 du Code du Travail), et ce, lors d'un scrutin annoncé aux membres au moins quarante-huit heures à l'avance (Art. 20.2 du Code du travail).

- Lorsqu'un syndicat compte plusieurs accréditations dans une même commission scolaire (ça peut être le cas suite à une intégration) ou des accréditations dans plusieurs commissions scolaires, le vote doit être pris à l'intérieur de chaque unité d'accréditation et il ne pourra déclarer la grève que pour les unités dans lesquelles le vote est majoritaire.

- L'association autorisée à déclarer la grève doit en informer le ministre du Travail dans les quarante-huit heures qui suivent le scrutin (Art. 20.2 du Code du travail).

- L'inobservation de l'article 20.2 du Code du travail par le syndicat ne peut être soulevée par l'employeur, elle ne peut l'être que par un membre de l'association accréditée et le procureur général (Art. 20.3 du Code du travail).

D) INTERDICTION A L'EMPLOYEUR (DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GREVE)

Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au Code du travail, donc une grève légale, il est interdit à l'employeur:

- de faire remplir les fonctions d'un salarié de l'unité de négociation en grève:

  1- par une personne engagée après le début des négociations, donc pour la ronde actuelle, après le 4 juillet 1985;

  2- par une personne à l'emploi d'un autre employeur ou d'un entrepreneur;

  3- par un salarié d'un autre établissement;

  4- par une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement, sauf lorsqu'il y a aussi grève dans cet établissement;

  5- par un autre salarié du même établissement;

- d'utiliser les services d'un salarié de l'unité de négociation en grève à moins d'une entente entre les parties (Art. 109.1 du Code du travail). Lors de la dernière ronde de négociations, plusieurs commissions scolaires avaient négocié une entente avec le syndicat représentant son personnel de soutien, entente prévoyant l'utilisation de certains salariés pendant la grève pour effectuer certains travaux. Une telle entente peut éviter de sérieux problèmes durant la grève et devrait au moins assurer à la commission les services qui permettent d'éviter la destruction ou la détérioration de ses biens meubles ou immeubles.

L'employeur est exempté de l'application des dispositions de l'article 109.1 qui précèdent si l'association accréditée ou les salariés ne respectent pas l'entente qui porte sur l'utilisation des salariés en grève par l'employeur mais seulement dans la mesure où c'est nécessaire pour assurer le respect de l'entente.

Autre restriction: les dispositions de l'article 109.1 ne peuvent avoir pour effet d'empêcher l'employeur de prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens-meubles ou immeubles (Art. 109.3 du Code du travail).

Quelques principes puisés à même la jurisprudence:

- l'utilisation de bénévoles pour remplir les fonctions des employés en grève ne serait pas prohibée (encore faudrait-il en trouver);

- un autre employeur ou entrepreneur ou un sous-traitant (individu ou personne morale) ne peut assurer , dans l'établissement du donneur d'ouvrage, avec l'aide de ses propres employés, les fonctions qui relevaient des grévistes;

- l'article 109.1 ne prive pas l'employeur d'embaucher des salariés pour effectuer des fonctions autres que celles normalement assurées par les salariés compris dans l'unité de négociation en grève ou en lock-out et les travaux de préservation et de garde.

La sanction prévue à l'encontre de l'employeur qui contrevient aux dispositions anti-briseurs de grève est une amende d'au plus 1000 00$ pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction (Art. 142.1 du Code travail).

E) GREVE ILLEGALE:

DEFINITION: grève déclarée malgré les prescriptions de la loi l'interdisant (Dion, Gérard, op. cit., p. 180).

Actions possibles de l'employeur:

- décréter un lock-out conformément aux dispositions prévues dans le Code du travail, c'est-à-dire lorsque le syndicat a acquis le droit à la grève (voir le point B précédent) et selon les modalités prévues au point C du chapitre suivant;

- couper le salaire des employés en grève pour la durée de la grève et ce, comme mesure administrative;

- imposer des mesures disciplinaires conformément aux procédures prévues dans les conventions collectives, ce qui ne constitue pas une deuxième sanction pour une même faute comme en ont décidé toutes les sentences arbitrales à très peu d'exceptions près;

- assurer l'accès au lieu de travail des salariés qui ne veulent pas tomber dans l'illégalité et des autres employés;

- requérir l'intervention du Conseil des services essentiels qui possède le pouvoir de rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit ou exiger le respect de la loi, de la convention collective ou d'une entente (Art. 111.16 et 111.17 du Code du travail);

- s'adresser à un juge de la Cour supérieure pour obtenir une injonction qui mettrait fin à la grève illégale.

Des étudiants de CEGEP ont obtenu un dédommagement monétaire à la Cour des petites créances d'un syndicat d'enseignants qui avaient fait illégalement la grève. Des fonctionnaires ont également recouvré leur salaire coupé par l'employeur suite à une grève illégale des mains de leur syndicat condamné à les dédommager.

L'article 142 du Code prévoit ce qui suit:

> "Quiconque déclare ou provoque une grève ou un lock-out contrairement aux dispositions du présent code, ou y participe, est passible, pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel cette grève ou ce lock-out existe, d'une amende:
>
> 1) de 25$ à 100$, s'il s'agit d'un salarié;
>
> 2) de 1 000$ à 10 000$, s'il s'agit d'un dirigeant ou employé d'une association de salariés, ou d'un administrateur, agent ou conseiller d'une association de salariés ou d'un employeur;
>
> 3) de 5 000$ à 50 000$, s'il s'agit d'un employeur, d'une association de salariés ou d'une union, fédération ou confédération à laquelle est affiliée ou appartient une association de salariés."

F) GREVE PARTIELLE:

Une grève déclenchée par une partie seulement des salariés qui composent l'unité de négociation apparaît non conforme au Code du travail, donc illégale sur la base des arguments suivants:

- le droit de grève est accordé en fonction de l'accréditation;

- la grève est déclarée par une partie, l'association accréditée, parce que les négociations sur les conditions de travail achoppent;

- L'article 58.1 du Code du travail réfère au nombre de salariés compris dans l'unité de négociation;

- les dispositions de l'article 109.1 du Code du travail interdisent à l'employeur d'utiliser dans ses établissements les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation;

- les dispositions entourant le scrutin secret sur la décision de déclarer la grève à l'article 20.2 du Code du travail.

CHAPITRE II

LE LOCK-OUT

CHAPITRE II

LE LOCK-OUT

A) DEFINITION: Le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre parallèlement les salariés d'un autre employeur (Art. 1h du Code du travail).

B) QUAND?

Le lock-out envers une association de salariés est interdit sauf si cette association pour un groupe de salariés a acquis droit à la grève (Art. 109 du Code du travail) Voir le chapitre I au point B.

C) COMMENT?

- par un avis écrit;
- préalable d'au moins sept jours juridiques francs;
- au ministre du Travail et à la ou aux associations accréditées;
- indiquant le moment où la commission scolaire entend recourir au lock-out (Art. 111.11 du Code du travail) Voir le chapitre I au point C;
- la commission scolaire doit également informer le ministre du Travail du nombre de salariés compris dans les ou l'unité de négociation concernée dans les quarante-huit heures qui suivent la déclaration du lock-out (Art. 58.1 du Code du travail); la liste mensuelle des cotisants que la commission scolaire doit habituellement fournir au syndicat ferait très bien l'affaire;

- Il appartient au Conseil des commissaires de déclarer le lock-out. Si le Conseil, par délégation, confie au directeur général ou au comité exécutif le choix du moment où le lock-out doit être déclaré, il devrait ratifier cette action dans les plus brefs délais, par mesure de précaution.

D) INTERDICTION A L'EMPLOYEUR (DISPOSITIONS ANTI-BRISEURS DE GREVE):

Pendant la durée d'un lock-out, l'employeur est soumis aux interdictions de l'article 109.1 du Code du travail énumérées au chapitre I au point D.

E) LOCK-OUT PARTIEL:

Le lock-out peut être partiel dans la mesure où la commission scolaire le décrète à l'endroit de toute une unité de négociation et non de toutes les unités de négociation existantes à la commission scolaire.

CHAPITRE III

LE PIQUETAGE

CHAPITRE III

LE PIQUETAGE

A) CE QU'IL EST:

En relations de travail, le mot "piquetage" réfère à l'activité d'un groupe d'employés qui, au lieu de vaquer à leurs occupations pour le compte de l'employeur, se tiennent à proximité de sa propriété généralement avec des pancartes. Cette activité est habituellement exercée à l'occasion d'un conflit de travail, lors d'une grève ou d'un lock-out, et vise essentiellement à informer les personnes qui ont des relations avec leur employeur ou le public en général du fait qu'ils ne s'entendent pas avec leur employeur pour déterminer leurs conditions de travail afin de les inciter à appuyer leurs revendications.

B) SA LEGALITE:

Le droit au "piquetage" est un droit reconnu par les lois qui nous gouvernent et les tribunaux qui sont chargés de leur application.

Le droit au "piquetage" est un droit au même titre que d'autres droits et ne peut de ce fait empiéter sur ces autres droits. Les infractions généralement commises à l'occasion de "piquetage" sont les suivantes:

- elles contreviennent à l'article 381 du Code criminel:

"Est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, quiconque, injustement et sans autorisation légitime, dans le dessein de forcer une autre personne à s'abstenir de faire une chose qu'elle a légalement le droit de faire, ou à faire une chose qu'elle peut légalement s'abstenir de faire,

a) use de violence ou de menaces de violence envers cette personne, ou envers son conjoint ou ses enfants, ou endommage ses biens;

b) intimide ou tente d'intimider cette personne ou un parent de cette personne par des menaces de violence ou d'un autre mal, ou de quelque peine, à elle ou à l'un de ses parents, ou de dommage aux biens de l'un quelconque d'entre eux, au Canada ou ailleurs;

c) suit avec persistance cette personne de place en place;

d) cache des outils, vêtements ou autres biens, possédés ou employés par cette personne, ou l'en prive ou fait obstacle à l'usage qu'elle en fait;

e) avec un ou plusieurs autres, suit désordonnément cette personne sur une grande route;

f) cerne ou surveille la maison d'habitation ou le lieu où cette personne réside, travaille, exerce son entreprise ou se trouve; ou

g) bloque ou obstrue une grande route.

Ne surveille ni ne cerne, au sens du présent article, celui qui est présent à ou près d'une maison d'habitation ou d'un lieu, ou s'en approche, à la seule fin d'obtenir ou de communiquer des renseignements".

- elles portent atteinte au droit de propriété: la jurisprudence établit que le piquetage ne peut se faire sur la propriété de l'employeur ni dans les voies qui y donnent accès. Il est également interdit de poser des gestes qui entraînent une détérioration de la propriété comme par exemple d'empêcher l'employeur d'effectuer les travaux d'entretien essentiels ou les réparations nécessaires;

- elles portent atteinte à la liberté de travail: la jurisprudence a reconnu de façon absolument formelle la liberté de travail envisagée tant en regard de l'employeur qui cherche à faire fonctionner l'entreprise que des personnes qui cherchent à y travailler. Cette liberté est cependant limitée par l'article 109:1 du Code du travail qui porte sur les briseurs de grève;

- le piquetage découle d'une grève illégale ou se fait en l'absence de grève. Il existe deux tendances jurisprudentielles sur ce sujet: une première à l'effet que le piquetage ne peut être légal si la grève ne l'est pas ou qu'il n'y a pas de grève; la deuxième à l'effet que le piquetage est légal même si la grève ne l'est pas ou en l'absence de grève.

C) LES RECOURS A LA DISPOSITION DE LA COMMISSION SCOLAIRE

i) Action en dommages-intérêts si des actes dommageables sont commis à l'occasion d'un exercice abusif du droit de piquetage ou si la commission scolaire doit rémunérer d'autres employés sans avoir pu bénéficier de leur prestation de travail à cause d'un piquetage illégal ou de gestes illégaux.

ii) Injonction: les articles du Code de procédure civile qu'il est intéressant de connaître sont les suivants:

"751. L'injonction est une ordonnance de la Cour Supérieure ou de l'un de ses juges, enjoignant à une personne, à ses officiers, représentants ou employés, de ne pas faire ou de cesser de faire, ou, dans les cas qui le permettent, d'accomplir un acte ou une opération déterminés, sous les peines que de droit.

752. Outre l'injonction qu'elle peut demander par action, avec ou sans autres conclusions, une partie peut, au début ou au cours d'une instance, obtenir une injonction interlocutoire.

L'injonction interlocutoire peut être accordée lorsque celui qui la demande paraît y avoir droit et qu'elle est jugée nécessaire pour empêcher que ne lui soit causé un préjudice sérieux ou irréparable, ou que ne soit créé un état de fait ou de droit de nature à rendre le jugement final inefficace.

761. Toute personne nommée ou désignée dans une ordonnance d'injonction, qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rendent coupables d'outrage au tribunal et peuvent être condamnées à une amende n'excédant pas cinquante mille dollars, avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an, et sans préjudice à tous recours en dommages-intérêts. Ces pénalités peuvent être infligées derechef jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à l'injonction.

Le tribunal peut également ordonner que ce qui a été fait en contravention à l'injonction soit détruit ou enlevé, s'il y a lieu".

Ce recours vise à restreindre ou réduire le piquetage et à forcer les personnes qui le pratiquent à se conformer aux lois. On qualifie généralement l'injonction de recours extraordinaire de sorte qu'il est préférable d'utiliser tous les autres moyens possibles avant d'y recourir.

(ii) Un autre recours est prévu pour des situations données énumérées à l'article 457 de la Loi de l'instruction publique qui se lit comme suit:

"Toute personne qui, volontairement, trouble, distrait ou interrompt une école ou maison d'éducation, soit par des paroles ou une conduite indécentes, inconvenantes ou blessantes, soit en faisant du bruit à l'intérieur ou près de telle école ou maison d'éducation, de manière à troubler la classe ou l'école, est passible d'une amende n'excédant pas vingt dollars et des frais, ou de trente jours de prison, ou de l'amende et de la prison à la fois".

L'article 458 précise ce qui suit:

"Les peines prévues par la présente loi sont imposées sur poursuite sommaire, suivant la partie I de la Loi sur les poursuites sommaires (chapitre P-15)".

IV) Le recours au Conseil des services essentiels pourrait également être utilisé (art. 111.16 et 111.17 du Code du Travail)

V) La commission scolaire ou quiconque pourrait dénoncer les gestes illégaux et les personnes qui les commettent à la police ou au Procureur général qui se chargera des poursuites au criminel.

D) PREVENTION

Il est souhaitable que l'employeur, avant l'échéance des conventions collectives ou à l'approche de grèves éventuelles, informe son personnel de la ligne de conduite qu'il entend suivre au cas où un groupe d'employés déciderait d'avoir recours au piquetage:

- les limites du piquetage, c'est-à-dire qu'il informe les employés des choses illégales dans ces circonstances et des pénalités auxquelles ils s'exposent en agissant illégalement,

- le désir de maintenir ses locaux ouverts,

- son intention de continuer à recevoir la prestation de travail des employés qui ne font pas partie du groupe qui fait le piquetage,

- son intention de prendre les moyens nécessaires pour protéger ceux qui désirent travailler advenant des menaces ou de l'intimidation de la part de ceux qui font le piquetage et, qu'advenant une telle situation, l'employé soit tenu de se rapporter à son supérieur immédiat qui pourra lui indiquer d'attendre la levée de la ligne de piquetage ou de revenir à telle heure.

- sa décision arrêtée de ne pas rémunérer ceux qui ne fourniront pas leur prestation de travail dans ces occasions-là.

L'employeur peut également essayer d'obtenir de la part des autres unités d'accréditation leur position face au piquetage. Recommandent-elles à leurs membres, par exemple, de ne pas franchir les lignes de piquetage? Sont-elles prêtes à demander conjointement avec la commission scolaire l'intervention de la police s'il y avait des menaces ou de l'intimidation de la part des piqueteurs?

L'employeur devrait exiger de la part de chaque personne en autorité au niveau de chaque établissement un rapport écrit et circonstancié de la situation contenant, entre autres, une identification des individus et des témoins présents et les actes posés par les différents intervenants et ce, de façon périodique.

Lorsque la situation est rétablie et que l'employeur ne peut évaluer si un employé était disponible et prêt pour travailler ou non lors d'un piquetage, il peut demander à l'employé de lui présenter un affidavit selon le modèle fourni en annexe.

E) ETAT DE LA JURISPRUDENCE

Les sentences arbitrales du secteur de l'éducation et la jurisprudence en général ont établi que :

- le refus de franchir une ligne de piquetage par sympathie pour les piqueteurs justifie l'employeur de ne pas rémunérer les employés qui ne fournissent pas leur prestation de travail;

- il est logique de ne pas rémunérer un employé pour une prestation de travail qu'il n'a pas donnée à moins que celui-ci ait été empêché de fournir sa prestation de travail. L'employeur n'est même pas tenu de rappeler aux employés de demeurer disponibles lors d'une journée de grève.

- il revient à l'employé de démontrer que s'il n'a pas franchi la ligne de piquetage c'est parce qu'il a été menacé, intimidé ou qu'on l'en a empêché et qu'il était disponible pour travailler;

- advenant le cas où les employés qui ne font pas partie du même groupe que les piqueteurs sont menacés, intimidés ou empêchés de se rendre à leur travail, il revient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les moyens nécessaires pour assurer la protection des employés qui entendent se rendre à leur travail, i.e. qu'il a au moins fait appel à la police;

- dans le cas où l'employeur ne parvient pas à faire cette démonstration, il doit rémunérer ses employés qui ne font pas partie du groupe en grève même s'ils n'ont pas fourni leur prestation de travail.

Les sentences arbitrales qui portent sur ce sujet sont les suivantes: 258 - 521 - 933 - 957 - 958 - 959 - 1091 - 1283 - 1314 - 1826 - 1867 - 1934 - 2136 - 2256 - 3176 - 3521 - 3548.

CHAPITRE IV

HARCELEMENT

CHAPITRE IV

HARCELEMENT

1) INTRODUCTION

Plus spécialement durant l'année 1975 les syndicats ont adopté comme moyens de pression, en période de négociation, des tactiques de harcèlement qui visent à désorganiser le fonctionnement des commissions scolaires sans recourir à la grève générale.

2) LEGALITE DU HARCELEMENT

Ces tactiques sont nettement prohibées par le Code du travail:

- Pendant la période visée à l'article 59, il est interdit de conseiller à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail (art. 60)

- "Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production". (art. 108)

- "Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non". (art. 47.2)

3) RECOURS LEGAUX

Les sanctions prévues par le Code du travail sur ce sujet se retrouvent à l'article 144:

"Quiconque fait défaut de se conformer à une obligation ou à une prohibition imposée par le présent code, ou par un règlement du lieutenant-gouverneur en conseil, ou par un règlement ou une décision d'un agent d'accréditation, d'un commissaire du travail, du tribunal ou d'un de ses juges, commet une infraction et est passible, à moins qu'une autre peine ne soit applicable, d'une amende de cent à cinq cents dollars et de mille à cinq mille dollars pour chaque récidive dans les deux ans".

La procédure à suivre dans ces cas est inscrite à l'article 147 du Code du travail:

"Les peines prévues par la présente loi sont imposées sur poursuite sommaire, suivant la Loi des poursuites sommaires".(Chapitre p. 13)

L'action en dommages et intérêts constitue un autre recours légal à la disposition de l'employeur lorsqu'il subit des pertes réelles suite à des gestes illégaux posés par les salariés.

Un autre recours légal possible à la disposition de l'employeur dans ces situations est l'injonction qui a d'ailleurs déjà été utilisée à quelques reprises dans le passé pour forcer les employés ou un groupe d'employés à se conformer à leurs devoirs et obligations en l'absence d'une grève légale.

Ces recours légaux sont évidemment des recours extraordinaires dont on se sert généralement après que tous les autres moyens possibles ont été épuisés. Ils sont l'indice d'un constat d'échec des relations entre l'employeur et ses employés et doivent découler du fait que l'employeur ou les étudiants risquent de subir des préjudices graves si l'on ne met pas fin à ces tactiques dans les plus brefs délais. Il existe également un autre recours auquel nous avons fait référence dans les chapitres précédents soit le Conseil des services essentiels dont les pouvoirs sont énumérés à l'article 111.17 du Code du travail qui se lit comme suit:

Art. 111.17 [Ordonnance du Conseil].
"S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne sont pas rendus lors d'une grève, le Conseil peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste sur les services essentiels".

[Pouvoirs du Conseil].-Le Conseil peut:

1) enjoindre à toute personne impliquée dans le conflit ou à toute catégorie de ces personnes qu'il détermine de faire ce qui est nécessaire pour se conformer au premier alinéa du présent article ou de s'abstenir de faire ce qui y contrevient;

2) exiger de toute personne impliquée dans le conflit de réparer un acte ou une omission fait en contravention de la loi, d'une entente ou d'une liste;

3) ordonner à une personne ou à un groupe de personnes impliquées dans un conflit, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'il juge le plus approprié, y compris la constitution et les modalités d'administration et d'utilisation d'un fonds au bénéfice des utilisateurs du service auquel il a été porté préjudice;

4) ordonner à toute personne impliquée dans le conflit de faire ou de s'abstetnir de faire toute chose qu'il lui paraît raisonnable d'ordonner compte tenu des circonstances dans le but d'assurer le maintien de services au public;

4) AUTRES MESURES

Les tactiques utilisées par les enseignants prennent habituellement les formes suivantes: boycottage des suppléances, gel des notes et des bulletins, refus de prendre les présences des élèves, boycottage des tests du MEQ et de la commission scolaire, boycottage des activités parascolaires, retrait de la participation aux comités prévus dans la convention, contestation des journées pédagogiques, refus d'assumer les surveillances des élèves, réduction des périodes de cours, maladie collective, journées d'études et autres.

Deux types de mesures sont à la disposition des commissions scolaires dans ces occasions:

- les mesures administratives: elles découlent du principe bien connu "pas de travail, pas de salaire"; il ne faut pas oublier d'appliquer les clauses locales concernant la réglementation des absences;

- les mesures disciplinaires: elles découlent du droit de gérance de l'employeur de déterminer les tâches que les employés doivent accomplir et de sanctionner les manquements toujours dans le respect des dispositions de la convention collective qui le lie avec ses salariés.

Il est à noter que la jurisprudence arbitrale confirme de façon très majoritaire que ces deux types de mesures peuvent être utilisés concurremment et ne constituent pas une entorse au principe d'une seule et unique sanction pour une même faute.

Une bonne information aux employés sur l'illégalité des gestes posés et des sanctions qui s'y rattachent pourrait avoir un effet dissuasif énorme.

Dans certaines circonstances la commission scolaire pourrait décider d'opter pour une cessation de ses activités, ce qui est différent d'un lock-out. Face à une sérieuse perturbation des activités d'enseignement par exemple, quinze enseignants absents sur un total de vingt-cinq, la commission pourrait décider d'annuler les cours et retourner les élèves chez-eux. Dans une telle situation, la commission scolaire doit évidemment payer les enseignants qui se sont acquittés de leurs obligations cette journée-là. (S.A. 933 - 3008 - 3548 - 3761). Il faut éviter d'utiliser l'expression "fermer l'école" parce que le risque est grand qu'une telle fermeture (cessation complète des activités) soit assimilée à un lock-out illégal.

5) CAS PRATIQUE

A l'aide de quelques exemples concrets, il est plus facile de démontrer l'application des principes énoncés précédemment:

a) Boycottage des suppléances - La clause 8-6.04 prévoit que les enseignants, dans le cadre du système de dépannage, sont tenus d'effectuer des suppléances. Il faut donc que le système de dépannage soit établi et que les étapes précédentes aient été épuisées avant que la commission ne puisse obliger un enseignant à effectuer de la suppléance.

La commission doit donc appointer un enseignant pour faire le remplacement. S'il ne se présente pas au local assigné, couper son salaire pour les motifs d'absence du lieu de travail assigné et défaut d'offrir une prestation utile de travail. La coupure dans ce cas pourrait être au prorata du temps demandé par rapport à la durée de sa semaine de travail.

La commission peut également recourir aux mesures disciplinaires.

b) Gel des notes et des bulletins - contravention au point 6 de la clause 8-2.01. Convoquer les instituteurs par petits groupes pour évaluer le rendement et en faire rapport à l'intérieur des 27 heures de travail. S'ils ne se présentent pas, couper le traitement pour le temps prévu pour la rencontre par rapport à la durée de la semaine de travail et les reconvoquer pour une autre rencontre en suivant le même processus.

Raisons: absence du lieu de travail assigné par l'employeur et absence de prestation de travail utile.

S'ils se présentent sans les documents demandés ou refusent de collaborer durant la rencontre: absence de prestation de travail utile. La coupure de traitement est toujours possible mais on éprouve certaines difficultés au niveau de l'arbitrage sur ce sujet. Voir les sentences arbitrales 200 - 1254 - 2428 - 2911.

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

Il est à noter que plusieurs commissions scolaires ont, par le passé, obtenu des injonctions enjoignant aux enseignants de remettre les notes des élèves selon la formule en vigueur à la commission scolaire.

c) Refus de prendre les présences des élèves - leur faire connaître les articles 278 et 454 de la Loi de l'Instruction publique qui se lisent comme suit:

"278. L'enseignant doit indiquer au directeur ou responsable de l'école les nom et prénom d'un élève qui est absent.

Le directeur ou responsable de l'école doit en faire rapport à la commission scolaire.

454. Quiconque, appelé légalement à remplir une fonction en vertu de la présente loi, refuse ou néglige de la remplir ou contrevient à quelqu'une des dispositions de la présente loi ou des règlements qui s'y rapportent, est passible, pour chaque contravention par commission ou par omission, d'une amende de pas moins de cinq dollars, ni plus de dix dollars".

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

d) Boycottage des tests du MEQ et de la commission scolaire

Assigner les enseignants à une heure précise et dans un local déterminé pour faire passer les tests.

Défaut de se présenter: coupure pour absence.

Se présenter sans faire passer les tests: absence de prestation de travail utile. Coupure de traitement.

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

e) Retrait de la participation aux comités prévus dans la convention

Convoquer quand même les comités.

Prendre les présences des gens de la commission.

Procéder à l'ordre du jour.

Faire un procès-verbal et fonctionner.

Les clauses 7-2.01, 10-7.01 et 10-7.02 de la convention sont toujours applicables:

7-2.01 La commission et le syndicat forment un comité de perfectionnement dont les modes de fonctionnement et les responsabilités sont ceux qui ont été établis dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la convention 1979-82. Le défaut d'établissement de ce comité n'a pas pour effet d'empêcher l'organisation du perfectionnement.

10-7.01 Tout défaut ou refus par le syndicat, la Centrale ou un de leurs représentants d'agir en temps utile ou de poser un acte requis par la convention, ne peut avoir pour effet d'empêcher la commission de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la présente convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité conjoint ou paritaire, au cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

10-7.02 Un refus ou un défaut visé à la clause 10-7.01 ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de la commission.

f) Contestation des journées pédagogiques

Faire un horaire précis.

Convoquer en des lieux précis.

Constater les absences et couper pour les absences sans raison valable.

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

Les sentences arbitrales 1408, 1930 3104 et 3380 traitent de ce point.

g) Refus d'assumer la surveillance des élèves

Si les enseignants n'accomplissent pas leur tâche de surveillance pour le temps requis, coupure du traitement au prorata par rapport à la semaine de travail. Sentence 1378 - 3004 - 3272.

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

h) Réduction des périodes de cours

Constater l'absence pour les parties de période ou le refus de prestation de travail utile pour une partie de la période et couper le traitement proportionnellement.

i) Maladie collective

Aviser l'ensemble des instituteurs que la commission exige un certificat médical dès la première journée (5-10.38).

A défaut de certificat, absence non autorisée et non justifiée. La commission a toujours la possibilité de contester un certificat (5-10.39). Vérifier les clauses locales sur la réglementation des absences.

Ce moyen risque d'être utilisé davantage par les enseignants en raison de la non-monnayabilité des congés-maladie. Sentences arbitrales 1523 et 1799.

j) Débrayage sporadique ou partiel

Les instituteurs refusent de donner leurs périodes et obligent la direction de l'école à retourner les élèves chez-eux. Les élèves partis, les instituteurs décident de reprendre leur poste.

Coupure de traitement pour absence de prestation de travail utile conséquente à leur débrayage. Coupure de traitement proportionnelle. Sentences arbitrales 1283 - 1934 - 1975 - 2256.

Recours aux mesures disciplinaires toujours possible.

k) Autres tactiques de harcèlement

La presque totalité des sentences arbitrales concluent que lorsque l'instituteur est absent du lieu qui lui est assigné par son supérieur immédiat ou lorsqu'il est présent mais accomplit des activités autres que celles qui lui sont demandées, l'employeur est justifié de procéder avec coupure de traitement.

Cependant, une seule sentence, (3761) vient dire le contraire. On y conclut donc que les enseignants n'ont pas à subir de coupure de traitement lorsqu'ils exécutent leur travail dans un lieu et à un moment différents de ceux assignés par l'employeur. 3761

N.B. Si la commission ou la direction de l'école entend procéder à une modification de tâche ou d'horaire d'un enseignant il ne faudrait pas oublier d'appliquer les clauses 5-3.27 ou 8-4.02 de la convention selon le cas.

6) JURISPRUDENCE ARBITRALE

D'autres sentences arbitrales portent sur des coupures de traitement effectuées à la suite de l'utilisation de tactiques de harcèlement par les enseignants: 310 - 317 - 567 - 576 - 690 - 834 - 843 - 844 - 938 - 1010 - 1408 - 1930 - 1994 - 3004 - 3104 - 3380 - 3272 - 3761.

7) COORDINATION

A la veille d'une période de harcèlement possible, il est souhaitable que la commission scolaire précise les rôles de chacun (directeur général, directeur de personnel, principaux ou autres) face aux différentes situations qui pourraient survenir.

Dans le cas où il existe une délégation de pouvoirs qui clarifie bien le rôle de chacun, il n'y a pas de problème, il ne peut y avoir que certains ajustements à faire. Dans le cas contraire ou en l'absence de délégation, la jurisprudence arbitrale reconnaît que le directeur d'école constitue le représentant de la commission dans l'école et qu'il est dans son pouvoir d'imposer des avertissements, des réprimandes et de suspendre un enseignant en vue d'un renvoi.

ANNEXE "A"

AFFIDAVIT

Je, soussigné _____ domicilié et résidant au
(indiquer le nom)

_____

étant dûment assermenté sur les Saints-Evangiles, déclare et dit:

1. Le _____, j'ai été dans l'impossibilité de me présenter
(date)

au travail dû à une ligne de piquetage dressée _____
(indiquer l'endroit)

par un groupe de personnes _____
(indiquer les personnes ou le groupement

_____
en question):

2. A _____ les piqueteurs m'ont
(indiquer le moment et l'heure)

bloqué l'accès par _____
(menaces, intimidation, etc. indiquer la cause)

3. J'étais disponible et prêt à travailler.

EN FOI DE QUOI j'ai signé à _____
endroit

ce _____
date

_____
Signature

Assermenté devant moi

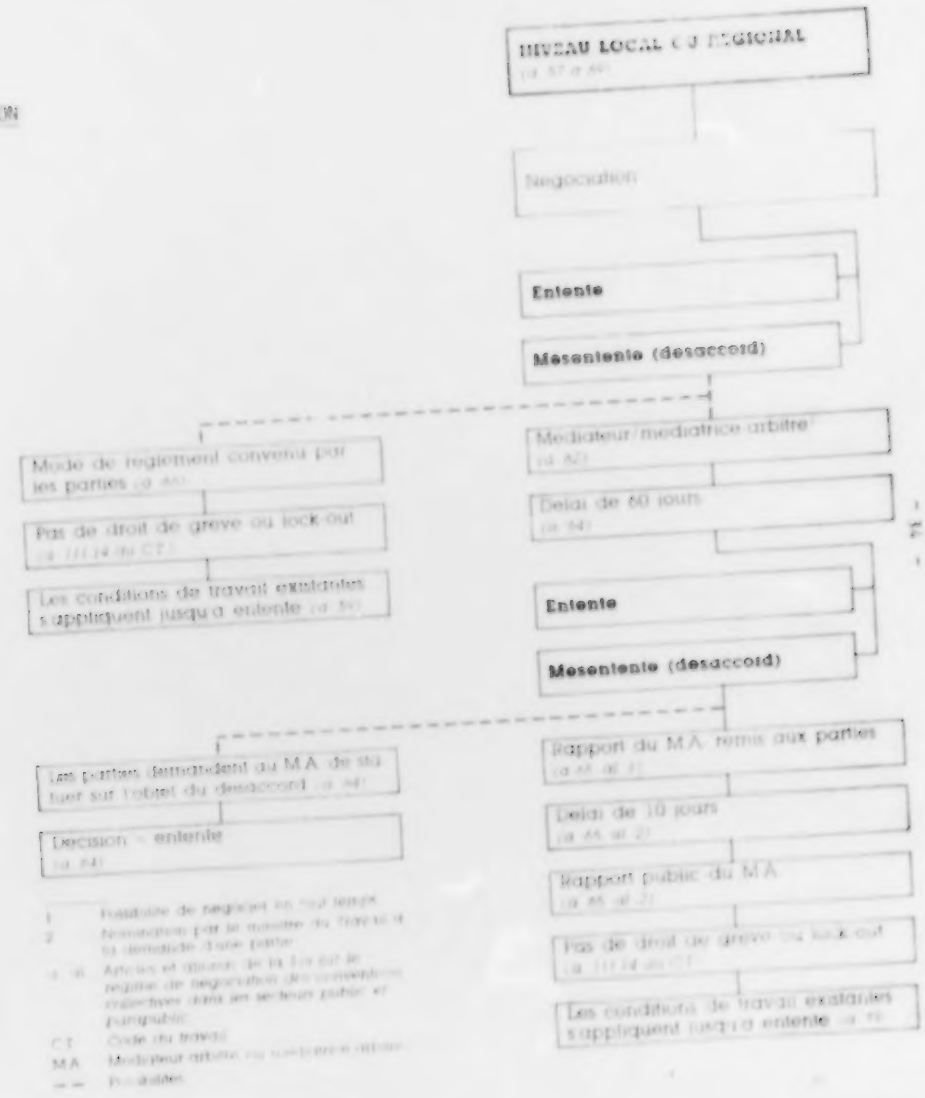
à _____

de _____

_____
(Signature du commissaire à
l'assermentation ou personne
autorisée à faire prêter serment
(Juge de paix, avocat, notaire)

ANNEXE "B" SCENARIOS DE DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION AU NIVEAU NATIONAL

SCENARIOS DE DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION
AU NIVEAU LOCAL OU REGIONAL



ANNEXE "C"

MODELES
DE
COMMUNIQUES
ET
LETTRES

LOCK-OUT

LETTRE AUX PARENTS

Par la présente, nous tenons à vous informer d'une situation qui, si elle se répète, pourrait obliger la commission scolaire à fermer ses portes pour quelques jours.

En effet, le (indiquer la date), les (enseignants, professionnels non enseignants ou employés de soutien) ont catégoriquement refusé de faire , le tout tel acte, le tout contrairement aux prescriptions du Code du travail. Nous ne nions pas aux (enseignants, professionnels non enseignants, employés de soutien) le droit à la grève, par contre, nous ne pouvons tolérer que ces derniers, lorsqu'ils ne sont pas en grève, se permettent de perturber le fonctionnement des écoles au détriment des élèves.

Vous comprendrez que nous respecterons une grève légale puisqu'il s'agit d'un droit reconnu, mais nous ne pourrons supporter des agissements illégaux.

LOCK-OUT

COMMUNIQUES

Certains actes de vandalisme se sont produits, tel (indiquer l' ou les actes).

Ces actes inacceptables dont personne ne veut porter la responsabilité occasionnent des coûts considérables pour tous les contribuables incluant nos employés, en plus d'être une entrave au bon fonctionnement de l'école. Aussi, devant ces actes qui peuvent mettre en danger la sécurité, la commission scolaire pourra se voir obligée de fermer ses portes et d'avoir recours éventuellement au droit qui lui est reconnu par le Code du travail, soit le lock-out.

MODELE D'AVIS DE LOCK-OUT

AU: Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre et

AU: (indiquer le nom du syndicat visé et l'adresse)

Conformément à l'article 111.11 du Code du travail, la présente est pour vous aviser que la commission scolaire (indiquer le nom de la commission et l'adresse) entend recourir au lock-out le (indiquer la ou les dates).

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

(S) La commission scolaire.....

AVIS SELON L'ARTICLE 58.1 DU CODE DU TRAVAIL

AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (art. 58.1 C.T.)

Lock-out déclaré par la commission (indiquer le nom de la commission scolaire et l'adresse), le (indiquer la date).

Nombre de salariés visés par l'unité de négociation concernée: (indiquer le nombre de salariés).

PIQUETAGE

COMMUNIQUE

Nous considérons que nos employés veulent continuer à fournir normalement leurs prestations de travail. Mais, durant cette période de négociation, il est fort possible qu'il y ait des grèves et du piquetage.

Dans le cas de piquetage, nous désirons vous aviser que la commission prendra les dispositions nécessaires afin que le personnel qui n'est pas en grève puisse avoir accès à son lieu de travail et ainsi fournir sa prestation de travail et recevoir son salaire en conséquence.

SUSPENSION

Monsieur,

Par la présente, nous désirons vous aviser que vous êtes suspendu de vos fonctions pour la période suivante: (indiquer la durée), et ce, parce que le (indiquer la date), vous avez participé à (décrire l'activité illégale).

Veuillez donc vous gouverner en conséquence.

N.B. Toujours vous référer à la convention collective concernant les modalités et la procédure relatives à l'imposition de mesures disciplinaires. Certaines conventions locales interdisent la suspension.

Copie au syndicat

REPRIMANDE

Le (indiquer la date), vous avez refusé de faire (indiquer la chose refusée). En conséquence, nous tenons à vous informer que la commission ne peut tolérer cet état de fait et vous transmet la présente réprimande.

Veuillez donc vous gouverner en conséquence.

N.B. Toujours vous référer à la convention collective concernant les modalités et la procédure relatives à l'imposition de mesures disciplinaires.

Copie au syndicat

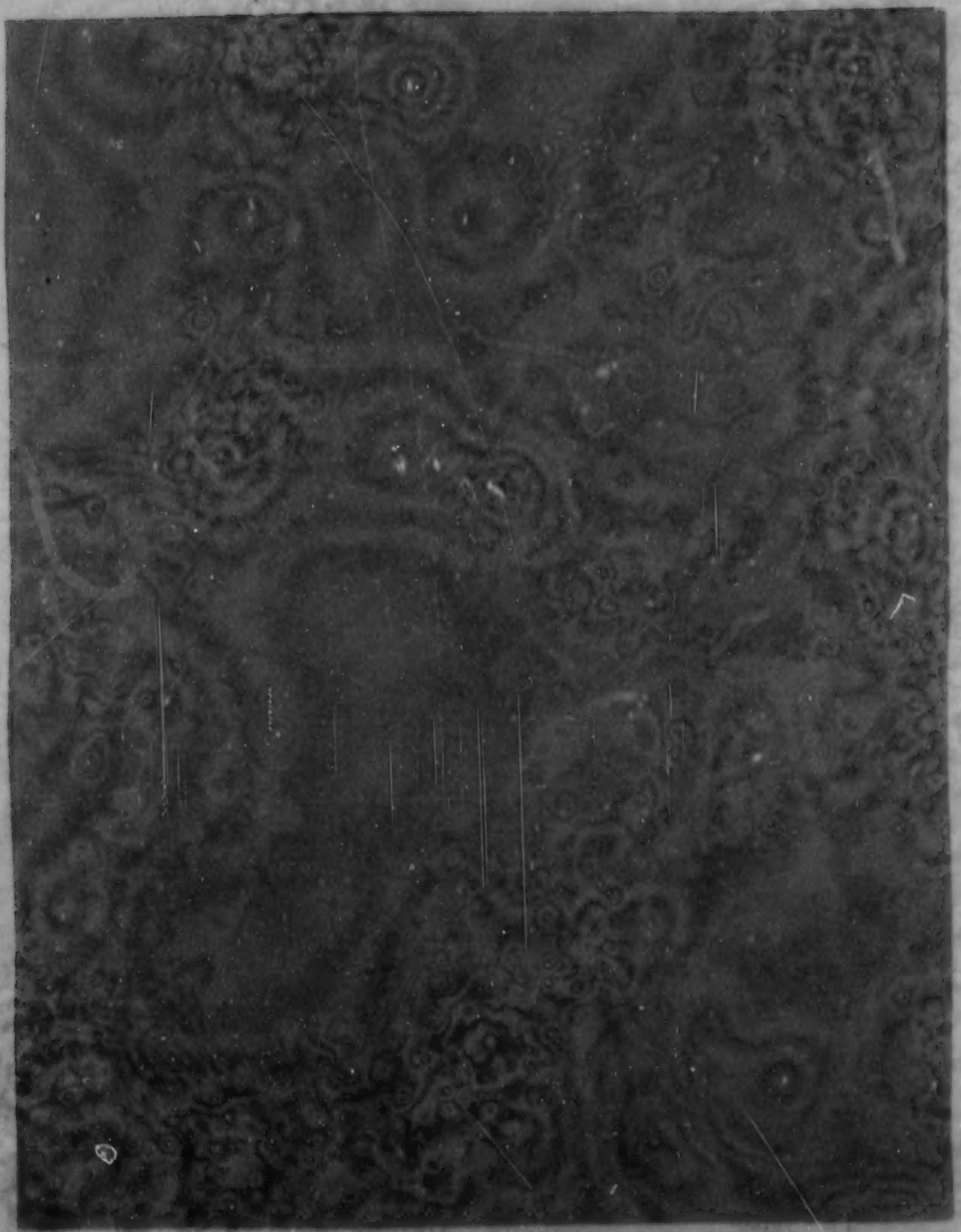
RALENTISSEMENT D'ACTIVITES

COMMUNIQUE

La partie syndicale (nom du syndicat a effectué des actes illégaux en (indiquer l'acte reproché) que nous déplorons fortement.

Nous admettons que les employés (indiquer la catégorie) ont le droit de faire la grève en vertu du Code du travail et respectons ces droits. Par contre, le genre d'actes posés est tout à fait contraire à la loi (art. 108 C.T.)

Pour le bon fonctionnement de la commission, ce qui veut ainsi dire la qualité des services dispensés aux élèves, la commission ne pourra plus tolérer de tels agissements qui perturbent indûment la communauté scolaire et réagira en conséquence.

DEMANDE DE PROTECTION

Par la présente, la commission scolaire et le syndicat demandent aux forces policières leur intervention afin d'assurer le libre accès aux locaux de la commission scolaire pour les employés qui ne sont pas en grève.